

事业单位人力资源管理中的绩效考核分析

彭术斌

(潍坊市住房公积金管理中心, 山东 潍坊, 261061)

在激烈的市场竞争环境中, 事业单位的人力资源管理起着十分重要的作用。事业单位要想取得较为长久的发展, 离不开人力资源管理。对事业单位来说, 人力资源在一定程度上直接关系到单位的生存与发展。人力资源管理的绩效考核可以通过调节薪酬、工资来激发单位员工的积极性, 使其更主动地投入工作中去。因此, 本文主要对事业单位人力资源管理中的绩效考核展开分析。

一、事业单位人力资源管理中的绩效考核

事业单位主要指的是, 由国家机关或者是其他的相关组织, 为了实现某种社会公益目的, 利用国家资产而形成的社会服务组织。人力资源管理主要指的是, 在事业单位中, 运用现代化管理方法对所属人员进行调配、组织和培训, 从而保证事业单位的人力、物力保持动态平衡。在人力资源管理过程中, 要合理地协调员工思想行为, 调动员工的主观能动性, 最终实现推动事业单位发展的目的。

根据相关人员的研究, 事业单位想要提升自身的经济效益与社会效益, 必须依靠单位内部现有的高素质的人力资源。事业单位的人力资源主要指拥有专业能力与专业素质的工作人员、内部进行行政管理工作的相关人员以及后勤人员。事业单位在社会发展中肩负着维护社会公平以及服务大众的使命, 这就要求被考核的相关工作人员在职业道德、科学文化素质以及自身的政治觉悟方面有较高的水平。事业单位绩效考核的实际运行是按照相关的工作绩效展开的, 主要对事业单位内部的工作人员的实际能力、政治素养等进行全面考核。除此之外, 绩效考察非常重要, 绩效考察是对内部工作人员进行奖惩、职位变动、培训等的重要依据。

二、现阶段事业单位人力资源管理中绩效考核存在的实际问题

(一) 缺乏正确的认识

现阶段, 我国部分事业单位对绩效考核工作存在一定的认识误区, 即混淆了绩效考核与其他类型的管理概念, 而这也恰恰是事业单位绩效考核管理工作无法取得良好成果的重要原因。若未转变绩效考核思维, 事业单位内部的工作人员可能会出现不同程度的恐惧、焦虑、烦躁等心理, 由此也会影响到单位工作人员的工作质量, 最终违背事业单位开

展绩效考核管理工作的目的。事实上, 绩效评估在绩效管理占有重要的地位, 并且和其他工作也有着较为密切的关系。当前, 部分事业单位在人力资源管理方面并没有形成较为完整的管理体系, 只是将事业单位内部的人力资源管理工作看作日常的管理工作, 并且在实际的管理过程中没有采用专业的绩效管理体系, 反而是采取了多体系的管理形式。如此一来, 事业单位的绩效管理在实际的执行过程中会受到严重的阻碍。

(二) 绩效考核管理应用不当

绩效考核管理在实际应用过程中, 由于受到事业单位内部文化等众多主客观因素的影响, 因此无法与事业单位内部实际发展情况相协调。事业单位的部分绩效管理并没有将绩效考核管理工作看作一种科学的管理工具, 反而是将其单纯地认为是一种普通的管理工具以及管理手段。如此一来, 在实际的人力资源管理过程中, 这部分绩效管理人员就会过于注重对相关工作人员的监督、控制与考核, 从而在很大程度上忽视绩效考核激励员工等的目的。再者, 事业单位内部还有一部分员工没有对绩效考核的实际内涵作深入的理解, 很容易在实际的工作过程中以及绩效考核管理工作的开展过程中产生严重的对立情绪。如此, 则会使事业单位内部的工作人员丧失对事业单位的归属感、安全感以及成就感, 如果这样的情况长久地持续下去, 那么绩效考核的实际管理工作就只是一种形式, 不能在事业单位的实际发展过程中起到积极作用, 最终会在很大程度上降低事业单位内部的向心力与凝聚力, 并影响事业单位的长远发展。

(三) 缺乏一定的激励机制

现阶段, 部分事业单位在发展过程中因为受到传统的人力资源管理观念的束缚, 所以无法实施较为科学合理的分配方法和相关的绩效考核实施办法, 进而导致事业单位内部现有的激励机制出现了一定程度的问题, 无法调动起相关工作人员的工作积极性。部分事业单位的人力资源管理, 针对员工的薪酬分配, 主要以平均主义的原则分配, 这就使得事业单位部分从事创造性工作或对单位有突出贡献的员工得不到公平、合理的绩效考核结果, 这就在很大程度上削弱了这部分员工的工作积极性。

除此之外, 大部分事业单位不能根据单位现阶段



图1 绩效考核

段的实际发展情况制定长远的发展计划,同时,在人力资源管理中也缺乏有效的激励措施,无法充分地调动起员工的工作积极性。

三、事业单位人力资源管理中加强绩效考核管理的策略

(一)重视人力资源绩效考核

市场经济体系对事业单位人力资源管理提出了较高要求,对此,单位绩效考核需要时刻遵循激励原则,采用人性化的考核理念,在人事制度改革中,将绩效考核机制作为重点内容。同时,事业单位管理者还需要结合实际情况来构建一套系统、完善的人力资源绩效考核体系,细化绩效考核指标,并在绩效考核管理各个环节中落实人本理念。这样既能够激发员工的积极性,又可以提高绩效考核水平。

(二)合理设定绩效考核目标

对事业单位人力资源管理而言,为更好地发挥绩效考核的优势,需要在绩效考核管理中结合实际情况来合理设定绩效考核目标,以确保绩效考核工作的顺利进行。同时,事业单位各部门还需要结合实际情况来制定科学、合理的标准,以保证各部门人力资源绩效考核有规可依、有迹可循。要想进一步激发员工积极性,单位应引导和鼓励更多员工参与到日常绩效考核之中,以确保绩效考核目标的有效落实。在设定绩效考核目标时,可以将考核结果与薪酬、晋升挂钩,做好员工个人绩效优劣的评价工作,并给予针对性的奖励和惩处,进而提高员工的责任感,提高事业单位人力资源管理水平。

(三)完善绩效考核管理内容

首先,明确绩效考核管理内容。在绩效考核工作中,事业单位需要结合实际来完善人力资源绩效考核内容,并确保绩效考核工作的可操作性。同时,还应结合不同时期事业单位发展状况来对现有的绩效考核内容进行调整和优化,保证绩效考核包含德、能、勤、绩等方面的内容。其次,严把绩效考核内容。在事业单位人力资源管理过程中,要保证绩效考核内容的公正性、公平性、公开性,并结合实际情况来制定有效措施,以确保绩效考核工作价值的有效提升。最后,在日常绩效考核管理工作中,还需要做好各类考核资料的整理和记录工作,并将其作为年终考核的参考依据,以此来提高绩效考核水平。

(四)细化激励制度评价手段

首先,事业单位应构建一套科学、合理的薪酬体系,将员工日常工作效率与薪酬挂钩,尽量不采用平均分配的方式。除月工资外,也可结合员工实际工作质量和贡献来合理分配补贴和福利,以此激发员工积极性。其次,构建公正、公平、透明的管理人员提拔制度,严格按照绩效考核制度进行奖励,以此提升事业单位管理效率。最后,事业单位需要构建透明、公正、科学合理的收入分配制度和绩效考核制度,以激发员工的工作潜能,进而提高绩效考核工作效率。

【作者简介】彭术斌,潍坊市住房公积金管理中心。